



## Situación de los ERTES en la industria farmacéutica

La crisis del COVID-19 ha obligado a la adopción de modificaciones legislativas que han afectado a la práctica totalidad de los ámbitos económicos y sociales, y de forma muy relevante al ámbito laboral y de la seguridad social.

En estos últimos ámbitos, las medidas han sido muy numerosas y han afectado a empresas, a trabajadores e incluso al propio funcionamiento de las administraciones y autoridades con competencia en los mismos.

Un grupo numeroso de dichas medidas ha ido dirigido a introducir modificaciones respecto de la regulación establecida con carácter general para los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (conocidos como ERTE / ERTES); modificaciones con las que el legislador ha intentado dar respuesta, con mayor o menor acierto y con mayor o menor prontitud, a las especialidades concurrentes en los ERTES derivados de la crisis generada por la pandemia y a la situación laboral generada en el país como consecuencia de su efecto.

En dichos ERTES procede distinguir los derivados de fuerza mayor de los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (conocidos como ERTES ETOP).

Dicha distinción ya existía en nuestro derecho laboral. Lo único que ha sucedido es que el legislador ha introducido modificaciones en los ERTES vinculados al COVID-19 para ambas categorías.

Y también ha sucedido que ha habido un auténtico aluvión de ERTES, tanto de fuerza mayor como ETOP, mientras que, hasta el pasado 14 de marzo, el ERTE derivado de fuerza mayor había sido una medida de ajuste de empleo totalmente extraordinaria y el ERTE ETOP no había sido una medida muy utilizada en estos últimos años (o al menos, lo había sido únicamente en determinados sectores de actividad entre los que no figura la industria farmacéutica).

Las medidas han sido muy numerosas y han afectado a empresas, a trabajadores e incluso al propio funcionamiento de las administraciones y autoridades

Llegados a este punto y centrando el artículo en los ERTES vinculados a la situación generada por el COVID-19, damos respuesta a lo que consideramos las cuestiones esenciales para lo que procede distinguir el ERTE derivado de fuerza mayor del ERTE ETOP así como las principales características de ambas modalidades.

Se ha considerado por el legislador que quedaban amparadas dentro del ERTE de fuerza mayor las suspensiones temporales de los contratos de trabajo y/o las reducciones de jornada, con reducción proporcional del salario, con causa directa en pérdidas de actividad derivadas del COVID-19 (incluyendo restricciones en el transporte público, en la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros, contagio de la plantilla, etc.).

En el caso de la industria farmacéutica, resultan de especial interés dos consideraciones:

- Está especialmente prevista la existencia de fuerza mayor parcial, lo que ha permitido las suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad y/o de la plantilla no afectada por las actividades que han permanecido activas de acuerdo con la declaración del estado de alarma.

- Tanto el Ministerio de Sanidad, como distintas comunidades autónomas, han dictado normativa específica en la que se establece qué establecimientos sanitarios son considerados esenciales y a qué efectos, lo que ha tenido especial relevancia en la apreciación de la fuerza mayor de, por ejemplo, los ERTES en los que se han visto afectados los visitantes médicos o restante personal que debía desplazarse a los establecimientos sanitarios.

El ERTE derivado de fuerza mayor queda sujeto a la autorización del Ministerio de Trabajo y Economía Social o de la comunidad autónoma correspondiente en función de su ámbito de afectación quien debe resolver la solicitud empresarial en el plazo de cinco días. Si transcurre dicho plazo sin resolución, el ERTE se entiende concedido por silencio administrativo.

La brevedad del plazo, el aluvión de ERTES y la dispersión del órgano competente (ministerio vs comunidades autónomas) ha dado lugar a que haya habido resoluciones de muy distinto tenor.

La principal ventaja de los ERTES derivados de fuerza mayor está en que cuentan con una importante exoneración de cuotas de seguridad social (del 75 % o del 100 % en función del número de personas trabajadoras contratadas; exoneración que se modificada en caso de que se realicen desafectaciones), ventaja que queda condicionada a una salvaguarda de empleo por el plazo de seis meses desde la reanudación de actividad.

Como última pincelada del régimen de los ERTES derivados de fuerza mayor, indicar que, salvo prórroga en los términos que finalmente sea aprobada, los mismos no pueden ir más allá del 30 de junio de 2020.

## La principal ventaja de los ERTES derivados de fuerza mayor está en que cuentan con una importante exoneración de cuotas de seguridad social

Por su parte el ERTE ETOP vinculado al COVID-19 puede promoverse hasta el 30 de junio de 2020 (lo que permite enlazar, en su caso, el ERTE de fuerza mayor a esta modalidad como solución hasta la normalización de la actividad empresarial) pero con extensión posterior a dicha fecha. Las notas esenciales a considerar respecto de esta modalidad de ERTE son la siguientes:

- No está sujeto a autorización de la Administración pero sí hay que dar seguimiento a una serie de obligaciones documentales y a un período de consultas en el que será necesario que las personas trabajadoras afectadas designen una comisión. Dicha designación se llevará a cabo de forma diferente en función del número de centros de trabajo afectados y de la existencia o no de representantes legales de los trabajadores en dichos centros.

- Es importante destacar que no es necesaria la existencia de una situación económica negativa para poder implementar un ERTE.

- Tanto en el caso de que el período de consultas se cierre con acuerdo como sin acuerdo, el ERTE podrá ser implementado. No obstante, existen importantes diferencias entre ambos escenarios que hacen imprescindible un análisis individualizado, caso a caso.

- No existen exoneraciones de cotización a la Seguridad Social vinculadas a los ERTES ETOP.

Únicamente añadir que el 1 de julio, o en caso de prórroga, vencido el plazo de vigencia de los ERTES derivados de fuerza mayor y el plazo de solicitud de los ERTES ETOP, seguirá siendo posible promover un ERTE como medida de ajuste temporal, como medida necesaria hasta la estabilización y normalización de la actividad económica productiva.

Lo único que sucederá es que habrá que seguir las formalidades, procedimientos y plazos establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo, sin especialidades vinculadas al COVID 